



**CONGRESSO
INTERNACIONAL
DE COMPLIANCE**

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

**Aspectos práticos: Como prevenir, detectar e
combater estas práticas**

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de profissionais, de forma repetitiva e prolongada, no ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades, em situações humilhantes e constrangedoras.

Considera-se assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

A prática do assédio moral não é uma questão exclusivamente brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa pesquisa realizada em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental. No Brasil, a pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.¹

A **Convenção 190 da OIT** é a primeira a definir em nível internacional o conceito de agressão no mundo corporativo, incluindo violência de gênero. O tratado reconhece o direito de todos os profissionais a um ambiente de trabalho livre de assédio e traz uma definição abrangente para comportamentos inaceitáveis que podem ser praticados de forma sistemática ou isolada e inclui aspectos morais, físicos e psicológicos. O Brasil ainda não ratificou a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho foi adotada na Conferência Internacional da OIT no dia 21 de junho de 2019 e entrou em vigor em 25 de junho de 2021.²

¹ <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>

² <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/convencao-da-oit-contra-assedio-no-trabalho-ainda-espera-ratificacao-no-brasil-24022022>

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Assédio moral organizacional

Ocorre quando o profissional sofre violência psicológica da empresa, por meio do ambiente organizacional. Em regra, acontece quando as organizações que estimulam uma competição agressiva entre os profissionais, usando o medo e ameaças como ferramentas para submetê-los a essas condições.

Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** **É o tipo o mais comum.**

Acontece quando o trabalhador é assediado por alguém que está acima na hierarquia corporativa.

- **Ascendente:** Trata-se de um padrão de assédio mais raro, em que o profissional de uma posição inferior na hierarquia assedia o chefe ou alguém em um cargo acima.

Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- Sobrecarregar um profissional de tarefas;
- Ignorar a presença de um profissional no ambiente de trabalho;
- Espalhar rumores;
- Vigiar e cobrar de forma excessiva;
- Retirar autonomia de um profissional;
- Ser grosseiro, gritar ou humilhar;
- Passar tarefas humilhantes;
- Criticar ou questionar de forma invasiva coisas da vida particular de um profissional;
- Limitar o número de vezes que o profissional vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;



Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



- Exigências profissionais → Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral.
- Aumento do volume de trabalho → A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle → Uso de tecnologia para gerir o quadro de pessoal. Controles de ponto, monitoramento de equipamentos e etc. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos profissionais.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Assédio por Intimidação

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Assédio por Chantagem:

- Assédio sexual *qui pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;
- Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal.
- De forma dolosa;
- Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Sem o consentimento da vítima.



Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao profissional/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

ATENÇÃO!

Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não. Várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.



Assédio sexual é crime?

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual (artigo 216-A). A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

ATENÇÃO!

Assédio Moral	Assédio Sexual
Necessidade de reiteração de atos hostis para sua caracterização.	Um único ato poderá caracterizar o assédio sexual.
Visa prejudicar a vítima em seu ambiente de trabalho, causando terror psicológico.	Possui finalidade libidinosa.
É necessária frequência nos atos.	A frequência é desnecessária.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

ATENÇÃO!

Um levantamento de 2021, realizado pela Mindsight revelou que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho. Em um recorte de gênero, 38% das mulheres já foram vítimas de abuso moral, mas apenas 6,6% registraram algum tipo de denúncia. Dos homens, 30% relataram ter sido vítimas desse tipo de crime, mas só 6,4% denunciaram.²

Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.¹



Um levantamento obtido pela Globonews mostra que houve um aumento de 2,6% na comparação com 2020, quando o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) teve 15.567 processos distribuídos pela mesma queixa. Até os três primeiros meses de 2022, o TRT-2 também registrou 2.945 reclamações por assédio moral. Os principais acusados, de acordo com a Justiça trabalhista, costumam ser os chefes diretos das vítimas.³

¹<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>

²<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>

³<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/05/01/em-um-ano-justica-do-trabalho-em-sp-registra-16-mil-acoas-por-assedio-moral-e-tem-alta-de-82percent-em-acoas-por-doencas-ocupacionais.ghtml>

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

ATENÇÃO!

Assédio moral é uma conduta repetitiva dentro da relação de trabalho em que o empregado é submetido à situações humilhantes e constrangedoras.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições.

Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz.

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

Assédio sexual é o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.

Contato físico não desejado e convites impertinentes.

Chantagem para permanência no emprego, conversas indesejáveis sobre sexo.

<https://www.sabedoriapolitica.com.br/products/diferencas-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Assediado

- Sociais → Dificuldade familiar e degradação do ambiente familiar e social. Danos psicológicos, aumento de doenças mentais – inclusive equiparadas a acidente de trabalho.
- Profissional → Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos

Instituição Empregadora:

- Afastamento de profissionais do trabalho, evasão, absenteísmo;
- Redução da produtividade e do alcance de metas;
- Aumento do *turn over*;
- Deterioração do clima organizacional;
- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade.
- Aumento do passivo trabalhista com ações com pedido de indenização por danos morais e materiais, em razão de doença laboral.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO COMPROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

É difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, testemunhas, etc. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas.

Nos casos de assédio sexual, a indenização por dano material depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles. A respeito dos danos morais, a prova é do fato (assédio), uma vez que não há como produzir prova do sofrimento.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual - que na maioria dos casos é praticado às escondidas - a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta.¹

Nota! A corrente majoritária da Justiça do Trabalho, entende que o depoimento de vítimas de assédio sexual tem grande valor como prova em uma ação judicial porque, em geral, são praticados na clandestinidade, sem a presença de testemunhas.

¹<http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

ACÓRDÃO TST:

“Diante do conjunto probatório constante nos autos, constato que a autora se desincumbiu do encargo que lhe coube, o que, convenhamos, é extremamente difícil de acontecer nestes casos, em razão do caráter reservado que cerca estes atos ilícitos.

Já o depoimento pessoal da autora chamou a atenção do Juízo, pelo estado emocional em que se encontrava, tendo confirmado em pormenores todos os fatos alegados na inicial, chegando aos prantos em praticamente todo o depoimento, o que demonstra a possível gravidade dos fatos ocorridos, tendo a depoente registrado Boletim de Ocorrência no mesmo dia em que foi despedida (fl. 54 dos autos).

Conforme dito acima, registro que o depoimento de vítimas de estupro ou de assédio sexual tem grande valor como prova em uma ação judicial, porque, em geral, são praticados na clandestinidade, sem a presença de testemunhas. Esse costuma ser o entendimento do Superior Tribunal de Justiça no julgamento de casos que envolvem os chamados crimes contra a liberdade sexual, fixados no Código Penal.

Tanto é assim que o tema foi reunido na "Pesquisa Pronta", ferramenta disponibilizada no site do STJ para facilitar o trabalho de quem deseja conhecer o entendimento da corte sobre casos semelhantes. Foram reunidos 114 acórdãos sob o tema Valor Probatório da palavra da vítima nos crimes contra a liberdade sexual, conforme se observa a seguir (...).

(TST - AIRR: 00008014520205120004, Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/03/2022).

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL PODEM GERAR INDENIZAÇÕES?

Normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de carácter material e moral, dando direito à indenização.

Muitas vezes, inclusive pela dificuldade de se comprovar, notadamente na hipótese de assédio sexual, a conduta da vítima acaba sendo questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade.

É comum, a vítima pedir demissão ou exoneração, abandonar o emprego. Além disso, a vítima pode passar a desenvolver patologias mentais. Esse aspectos são analisados pela Justiça do Trabalho na hora de arbitrar o valor da indenização.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

DANO EXTRAPATRIMONIAL – ARTIGO 223, CLT

Artigo 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Artigo 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Artigo 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Artigo 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Artigo 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Artigo 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

DANO EXTRAPATRIMONIAL – ARTIGO 223, CLT

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Artigo 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

DANO EXTRAPATRIMONIAL – ARTIGO 223, CLT

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

Gravidade da Ofensa	Limitação da indenização
Natureza Leve	Até 3x o último salário contratual
Natureza Média	Até 5x o último salário contratual
Natureza Grave	Até 20x o último salário contratual
Natureza Gravíssima	Até 50x o último salário contratual

Assédio Moral e Sexual

Como prevenir, detectar e combater essas práticas

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO PREVENIR?

- Implementação de Compliance Trabalhista → O papel do compliance é: prevenir, avaliar, conscientizar, educar, informar, treinar, investigar e remediar as práticas de assédio.

Nota! Fundamento legal: existem alguns fundamentos legais que norteiam a avaliação de programas de integridade das pessoas jurídicas que operam no território brasileiro, sobretudo no que diz respeito as boas práticas recomendadas: (i) Cartilha “Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas”, da Controladoria Geral da União; (ii) Decreto nº 11.129/2022 (art. 57); (iii) Guia de Implantação de Programa de Integridades nas Empresas Estatais, da Controladoria Geral da União; e, (iv) Manual para implementação de programas de integridade, da Controladoria Geral da União.

- Elaboração de políticas → É recomendável a implementação de um Código de Ética e Conduta, com disposições claras, em linguagem acessível, a respeito de assédio, sexual e moral, reforçando o compromisso da empresa de intolerância a tais práticas ilegais. Além disso, é recomendável que haja exemplos práticos de situações que caracterizam assédio, bem como sejam previstas medidas (sanções) que a empresa adotará caso, comprovadamente, ocorra alguma situação de assédio.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO PREVENIR?

- Avaliação periódica de riscos quanto a prática de assédios (Risk Assessment) → Procedimento de investigação e validação das condutas da empresa , para análise de riscos quanto à prática de assédio (moral e sexual), especialmente dentro do ambiente corporativo, classificando os riscos como remoto, possível ou provável com intuito de implementar e escalonar as medidas de combate ao assédio.
- Promover campanhas e treinamentos periódicos → Promover, periodicamente, campanhas e treinamentos que visem esclarecer o que é assédio e reforcem o compromisso da empresa em combater tais práticas no ambiente corporativo. Os treinamentos devem apresentar o tema de forma compreensível e dinâmica (por meio de exemplos práticos, exercícios, jogos e outras dinâmicas em grupo), elucidando de forma acessível para que todos, independentemente de seu nível hierárquico, sejam capazes de detectar situações de assédio e saibam como lidar caso presenciem/sejam vítimas. Os gestores devem ser especificamente treinados para que possam identificar situações de assédio e repassar uma cultura de intolerância desse tipo de conduta para seus liderados.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO COMBATER?

- Implementar canal de denúncia → Para ser um mecanismo efetivo na detecção de casos de assédio, é recomendável que:
 - Seja de fácil acesso e amplamente divulgado e isento (terceirizado);
 - Permita a realização de denúncias por empregados diretos e por terceiros com quem a empresa se relaciona (fornecedores, clientes etc.);
 - Garanta a possibilidade de anonimato do denunciante que presenciar situações de assédio moral e sexual.
 - Garanta que os denunciantes se sintam protegidos ao reportar qualquer situação e que não serão alvo de qualquer retaliação;
 - Garanta que as denúncias não sejam enviadas aos denunciados e os relatos sejam tratadas com confidencialidade (isto é, sejam de conhecimento apenas para os envolvidos na apuração que se seguirá ao recebimento da denúncia), antes de uma investigação preliminar; e,
 - Se estabeleça, em política própria, os mecanismos que serão destinados ao tratamento das denúncias recebidas, especialmente garantindo a imparcialidade de quem irá apurá-los e prevendo situações para que não exista conflito de interesses entre denunciante, denunciado e investigador.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO COMBATER?

- Investigação interna → Ao receber qualquer denúncia a empresa deve estabelecer uma rigorosa investigação interna, com garantias de imparcialidade das apurações e comunicação de seu desenvolvimento e conclusão aos denunciantes. Uma das etapas da investigação interna é a realização de entrevistas com os envolvidos na denúncia, nesse momento das apurações é interessante que pelo menos um dos entrevistadores seja do mesmo sexo da vítima para que ela não se sinta intimidada, mas sim acolhida. Pontos a serem observados:
 - **Ações provisórias:** ao relatar um caso de assédio, a vítima deve se sentir acolhida. Nesse sentido, as ações mais importantes a serem adotadas pela empresa são o oferecimento de apoio psicológico à vítima e o emprego de mecanismos para que a vítima não tenha relações diretas ou contatos com o denunciado (por exemplo, oferecer a ela a possibilidade de troca de setor no decorrer das apurações ou realizar trabalho remoto).

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO COMBATER?

- **Interseccionalidade:** realização de estudo acerca do perfil da vítima e possível autor, considerando aspectos como identidade de gênero, raça, classe e orientação sexual. Redes sociais são uma importante fonte para traçar o perfil dos envolvidos. Identificar que determinado grupo está mais vulnerável a sofrer assédio, seja ele sexual ou moral, dentro da empresa pode revelar um problema estrutural e de cultura da organização. Além disso, a detecção é o primeiro passo para que possam ser adotadas medidas específicas e direcionadas de prevenção, educação e conscientização.
- **Medidas disciplinares:** sem prejuízo das demais ações/sanções legais cabíveis¹, a empresa deve adotar medidas disciplinares caso ao final da investigação seja comprovada a prática de assédio: advertência, suspensão ou demissão. Por fim, caso comprovada a prática de assédio e o denunciado não seja desligado da empresa, deve-se garantir que a vítima, agora de forma definitiva, não tenha mais que conviver com ele (oferecendo a ela, sem qualquer redução salarial, a possibilidade de trocar de gestor (a) ou setor dentro da empresa).

¹ Assédio sexual, por exemplo, é uma conduta definida como crime (artigo 216-A do Código Penal) e sua pena pode variar de um a dois anos de detenção. Porém, não existe o dever de a empresa noticiar esses fatos às autoridades policiais.

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO AS EMPRESAS TÊM RESPONDIDO A CASOS COMPROVADOS DE ASSÉDIO?

As empresas cada vez mais tem sido rigorosas com assédio, adotando uma política de tolerância zero com tais práticas e, após apurações internas, aplicado sanções severas aos denunciados. Exemplos:

- **Medidas adotadas pela Vale** → Recentemente, a empresa divulgou que em 2022 desligou 12 (doze) pessoas (entre profissionais e parceiros) em razão de casos comprovados de assédio sexual. No ano passado, a empresa chegou a demitir 11 (onze) pessoas pelo mesmo motivo¹. Além disso, esse ano a empresa também criou o Canal de Acolhimento², uma ferramenta específica para receber denúncias de assédio sexual e discriminação (trata-se de canal gerido por uma empresa independente que garante a confidencialidade das informações, não retaliação ao denunciante e apoio acolhedor à vítima).

¹ <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2022/09/01/vale-desligou-12-funcionarios-neste-ano-por-assedio-sexual.ghtml>

² <http://www.vale.com/brasil/pt/aboutvale/news/paginas/vale-cria-canal-de-acolhimento-ferramenta-especifica-para-receber-relatos-de-assedio-sexual-e-discriminacao.aspx>

Assédio Sexual e Moral no Ambiente de Trabalho

COMO AS EMPRESAS TÊM RESPONDIDO A CASOS COMPROVADOS DE ASSÉDIO?

- **Caixa Econômica Federal.** Diversas empregadas fizeram denúncias graves contra Pedro Guimarães, (ex) presidente da instituição. Os relatos foram direcionados para apuração por parte da Diretoria de Controles Internos e Integridade do Banco. Após as denúncias se tornarem públicas, Pedro Guimarães pediu demissão do cargo. A primeira medida anunciada pela instituição foi passar a corregedoria da Caixa à responsabilidade do Conselho de Administração, com o objetivo de aumentar a autonomia da área (que antes das denúncias estava subordinada à presidência)¹. Até o momento não foram divulgadas informações detalhadas sobre eventuais medidas internas adotadas pela instituição, somente há informações de investigações em curso sendo conduzidas pelo Ministério Público, corregedoria interna da instituição e também por uma empresa de investigação e um escritório de advocacia externos². Inclusive, em agosto, empregados da Caixa cobraram mais rapidez na apuração das denúncias.

¹<https://g1.globo.com/politica/blog/andreia-sadi/post/2022/07/19/apos-escandalos-com-pedro-guimaraes-corregedoria-da-caixa-passa-a-responsabilidade-do-conselho-de-administracao.ghtml>

²<https://www.camara.leg.br/noticias/904029-profissionais-da-caixa-cobram-punicao-aos-denunciados-por-assedio-sexual>



Priscilla Carbone

Sócia da Área Trabalhista e Previdenciária do Madrona Advogados

Priscilla possui **destacada experiência nas áreas contenciosa e consultiva**. Atua na **condução e supervisão de processos judiciais e extrajudiciais**, trabalhando constantemente em casos envolvendo direito empresarial e corporativo. Também **atua em auditorias para aquisição, venda e fusão de sociedades** pertencentes à diversos segmentos, bem como processos de licitação e incorporação de sociedades, além de dar apoio a diversas sociedades nas áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal nos assuntos relacionados ao direito do trabalho. Priscilla possui, ainda, vasta experiência em **negociação sindical**, com **atuação perante os sindicatos das principais categorias econômicas e profissionais**.

CONTACT US

priscilla.carbone@madronalaw.com.br
trabalhista@madronalaw.com.br
T +55 (011) 4883-8750

OBRIGADA!



Sandra Gebara

Diretora Executiva de Riscos e Compliance Latam (Brasil, México, Uruguai, Colômbia e Chile), Licenciamento, DPO, ESG e Diretora Jurídica interina Latam do Grupo Orpea. Conselheira Fiscal Suplente. Vice-Presidente Instituto Mulheres do Varejo.

Sandra atuou por 11 anos em escritório de advocacia. Foi diretora jurídica dos Grupos Pão de Açúcar, Carrefour, Vigor e Via Varejo. Eleita por 5 anos consecutivos como uma das **diretoras jurídicas mais admiradas do Brasil** e por 2 anos consecutivos como uma das **diretoras jurídicas mais influentes do País**.

OBRIGADA!



Siga a LEC nas redes sociais



@lecnews



@lec_news



@lec-news